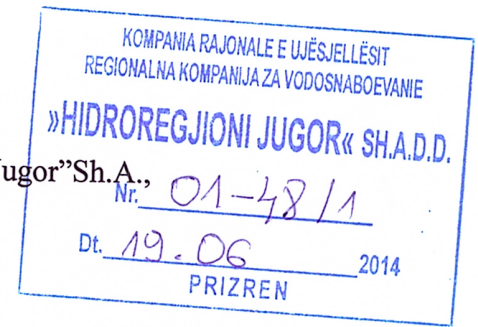




Kompania Rajonale e Ujësjetësimit "Hidroregjioni Jugor" Sh.A.,  
Rr. Wesley Clark, pn. në Prizren



**RREGULLORE**  
**MBI PËRGJEGJËSINË DISIPLINORE DHE MATERIALE**  
**TË PUNËTORËVE TË**  
**K.R.U. "HIDROREGJIONI JUGOR" SH.A.**  
**PRIZREN**

Mbështetur në dispozitat e nenit 95 të Ligjit e Punës në Kosovë Nr. 03/L-212, dhe nenit 7, alinea 2 e Statutit të Kompanisë, Bordi i Drejtorëve i Kompanisë Rajonale të Ujësjetës "Hidroregjioni Jugor" SH.A. – Prizren, me datë 19 / 06 2014, aprovon:

**RREGULLORE**  
**MBI PËRGJEGJËSIN DISIPLINORE DHE MATERIALE TË**  
**PUNËTORËVE TË K.R.U. "HIDROREGJIONI JUGOR" SH.A. – PRIZREN**

**Kreu I**

**Dispozita të përgjithshme**

**Neni 1**  
**Qëllimi**

1. Me këtë Rregullore përcaktohen obligimet e punëtorëve në punë dhe lidhur me punën, përgjegjësia e punëtorëve për shkeljen e detyrave në punë dhe dëmin e shkaktuar, shkeljet e lehta dhe të rënda të detyrave të punës, inicimi dhe udhëheqja e procedurës dhe shqiptimi i masave, afatet për inicimin dhe udhëheqjen e procedurës dhe afatet e përmbarimit të masave.
2. Moskryerja e obligimeve të punës konform Ligjit dhe kësaj Rregulloreje.
3. Dispozitat e kësaj Rregulloreje aplikohen në mënyrë unike për të gjithë punëtorët, pa marr parasysh përgjegjësit dhe autorizimet e veçanta që i ka punëtori.

**Neni 2**  
**Obligimet në punë të punëtorëve**

1. Në kryerjen e detyrave të punës secili punëtor është i obliguar veçanërisht:
  - Me kohë dhe me rregull ti kryej të gjitha punët, gjegjësisht detyrat e punës;
  - Të ruaj mjetet e punës dhe pasurinë (pronën), të cilat i janë besuar në punë dhe të përkujdeset në mirëmbajtjen e tyre;
  - Personalisht dhe me përgjegjësi ti kryej punët dhe detyrat e punës që i janë besuar;
  - Punët e besuara ti kryej në kohen e caktuar të punës si dhe gjatë orarit të punës mos të largohet nga vendi i punës pa lejen e personit të autorizuar;
  - Të vij dhe shkoj nga puna në kohen e caktuar për ardhje dhe shkuarje nga puna;
  - Në rast të pengesës për ardhje në punë të njoftoj personin e autorizuar brenda 24 orësh;
  - Të ruaj sekretin afarist dhe sekretet tjera të punës;
  - Vazhdimisht të ngritë aftësitë e veta punuese dhe profesionale, njohurit e veta të punës t'i bart në punëtoret tjerë, veçanërisht te punëtorët e rinj;



- Në mënyrë permanente të kultivoj frymën e bashkëpunimit dhe mirëbesimit;
- Të respektojë masat e mbrojtjes në punë dhe mbrojtjes së ambientit jetësor;
- Me veprimet e veta mos ti shkaktoi dëme Kompanisë.

### **Neni 3**

#### **Përgjegjësia disiplinore e punëtorëve**

1. Punëtori përgjigjet vetëm për shkeljet e obligimeve të punës, të cilat i ka bërë me fajin e vet.
2. Fajësia, nga paragrafi 1 i këtij neni, përcaktohet veç e veç për secilin rast.
3. Punëtori përgjigjet vetëm për shkelje të obligimeve të punës, të cilat në kohën e kryerjes kanë qenë të parapara me Ligj dhe me këtë Rregullore.
4. Përgjegjësia për vepër penale, delikt ekonomik ose kundërvajtje nuk e përjashton përgjegjësinë disiplinore të punëtorit për vepër të njëjtë, nëse ajo vepër është bërë në punë ose lidhur me punën dhe se e njëjta paraqet shkelje të obligimeve të punës.

### **Neni 4**

#### **Shkeljet e detyrave të punës**

##### **Shkeljet e lehta të detyrave të punës janë:**

1. Ardhja në punë me vonesë ose largimi nga vendi i punës gjatë dhe para përfundimit të orarit të punës, tri herë gjatë tre muajve, pa lejen e udhëheqësit të drejtpërdrejtë;
2. Moskryerja e punëve me kohë dhe konform detyrave të punës sipas kontratës së punës dhe detyrave të dhëna nga KE, me çka i shkaktohet dëm i vogël Kompanisë;
3. Kryerja jo me kohë e vendimeve të organeve kompetente të Kompanisë, pa pasojat të rënda;
4. Mosparaqitja e shkeljeve të lehta të obligimeve të punës nga ana e punëtorëve të Kompanisë;
5. Kryerja e detyrave të punës në mënyrë jo kualitative, për shkak të pakujdesisë së punëtorit;
6. Shfrytëzimi në mënyrë jo racionale dhe ekonomike e materialeve dhe mjeteve të punës, si dhe mosparaqitja me kohë për prishjet eventuale të tyre;
7. Refuzimi i bashkëpunimit me punëtorët tjerë;
8. Sjellja jo korrekte gjatë orarit të punës, me punëtorët tjerë dhe personat e tretë;
9. Mos njoftimi i përgjegjësit për mosardhje në punë brenda 24 orëve;
10. Mos marrja pjesë në punën e organeve disiplinore të Kompanisë, me qëllim të mos dhënies së deklaratës ose ndihmës profesionale lidhur me përgjegjësinë e punëtorit, dhe
11. Shkeljet e tjera që si të tilla janë të parapara me aktet tjera të përgjithshme të Kompanisë dhe me Kodin e etikës.



## Neni 5

### Shkeljet e rënda të detyrave të punës janë:

1. Moskryerja apo kryerja e pandërgjegjshme dhe me pakujdesi e punëve dhe detyrave të punës;
2. Shfrytëzimi i paligjshëm ose i pandërgjegjshëm i mjeteve të punës;
3. Mbi dy lexime të gabuara gjatë gjashtë muajve;
4. Mosrealizimi i planit mujor më pakë se 60% më tepër se 2 (dy) muaj brenda gjashtë muajve;
5. Keqpërdorimi i pozitës dhe tejkalimi i autorizimeve të dhëna;
6. Shkelja e dispozitave mbi mbrojtjen në punë nga sëmundjet, zjarri, eksplozivi, veprimet e dëmshme të materieve helmuese dhe të tjera si dhe ambientit jetësor;
7. Dhënia e sekretit afarist, sekretit zyrtar dhe sekretit tjetër të paraparë me ligj dhe aktet e përgjithshme;
8. Përdorimi qëllimkeq i sistemit kompjuterik të Kompanisë, duke dërguar ndonjë informatë që mund të jetë ofenduese apo nënçmuese, apo që mund të rrezikojë Kompaninë ose raportet e saj afariste, të transmetojnë programe shkatërruese për të dhënat në kompjuter;
9. Shfrytëzimi jo i ligjshëm i shërbimeve të ujësjellësit, apo mundësimi i kyqjes së paligjshme të personave tjerë në rrjetin e ujësjellësit;
10. Mosekzekutimi i vendimeve të plotfuqishme gjyqësore;
11. Refuzimi i kryerjes së punëve apo urdhëresave për punë, të dhëna nga Kryeshefi Ekzekutiv ose udhëheqësi i drejtpërdrejtë sipas përshkrimit të detyrave të punës në Kontratën e punës së punonjësit;
12. Keqpërdorimi i të drejtës në pushim mjekësor;
13. Ardhja në punë në gjendje të dehur, apo përdorimi i alkoolit ose mjeteve tjera narkotike gjatë kohës së punës;
14. Fyerjet, kërcënimet, nënçmimet, ngacmimet seksuale gjatë kohës së punës ndaj punëtorëve të tjerë dhe personave të tretë;
15. Përvetësimi i paligjshëm i të mirave materiale, shfrytëzimi i privilegjeve si dhe pranimi i ryshfetit lidhur me punën;
16. Keqpërdorimi i vulës dhe i formularëve të ndryshëm;
17. Keqpërdorimi, tjetërsimi apo vjedhja e mjeteve të kompanisë;
18. Kryerja e punëve private në Kompani gjatë kohës së punës me mjetet e veta ose me mjetet e Kompanisë;
19. Diskriminimi apo keqtrajtimi në bazë të ngjyrës, fesë, nacionalitetit, gjinisë, moshës dhe bindjeve politike;
20. Sjellja jo korrekte, ofenduese, kërcënuese dhe e dhunshme e të punësuarit ndaj konsumatorit në kompani dhe në teren;
21. Mos inicimi i procedurës disiplinore nga organi kompetent në afat prej 8 (tetë) ditësh nga dita e njoftimit;
22. Mungesat e paarsyeshme në punë 3 (tri) ditë pandërprerë dhe 5 ditë me ndërprerje brenda vitit;



23. Falsifikimi i dokumenteve të punës, dhe dokumenteve të tjera, respektivisht e shkresave;
24. Futja me qëllim e shënimeve, dosjeve ose llogarive të pa sakta në librat dhe dosjet e Kompanisë (dosjet për proceset operative, administrative dhe të personelit);
25. Të gjitha kanosjet apo aktet e dhunës që ndodhin në objektet e Kompanisë pavarësisht arsyeve dhe raporteve në mes të palëve të përfshira në këto akte;
26. Të gjitha kanosjet apo aktet e dhunës prej punëtorit të kompanisë, lidhur me punën, që ndodhin jashtë ndërtesës së Kompanisë, përveç nëse ato akte ndërmerren në vetëmbrojtje;
27. Shkatërrimi me qëllim apo kërcënimi për shkatërrimin e pronës së ndërmarrjes;
28. Thirrjet telefonike ngacmuese, kërcënuese apo dërgimi i E-mail-eve kërcënuese ose mesazheve tek punëtorët tjerë,
29. Fjetja gjatë orarit zyrtar të punës nga ana e rojtarëve dhe kujdestarëve, si dhe,
30. Armëmbajtja ose përdorimi i armëve të zjarrit dhe çfarëdo arme tjetër në objektet e kompanisë dhe teren gjatë orarit të punës.

## **Neni 6**

### **Masat disiplinore**

1. Për shkelje të detyrave të punës punëtorit i shqiptohet njëra nga këto masa disiplinore:
  - Vërejte me gojë;
  - Vërejtje me shkrim;
  - Dënim me të holla;
  - Ulje në pozitë;
  - Suspendim të përkohshëm, dhe
  - Ndërprerje të marrëdhënies-kontratës së punës.
2. Me rastin e përcaktimit-vërtetimit të përgjegjësisë së punëtorit për shqiptimin e masës për shkelje të detyrave të punës merren parasysh:
  - a. Pësia (rëndësia) e shkeljes së detyrave të punës dhe pasojat e saj;
  - b. Shkalla e përgjegjësisë së punëtorit;
  - c. Rrethanat nën të cilat është shkaktuar shkelja;
  - d. Puna e mëparshme dhe sjellja deriatëhershme e punëtorit, si dhe
  - e. Rrethanat tjera, të cilat mund të jenë me ndikim për shqiptimin e llojit dhe lartësisë së masës disiplinore.
3. Masat ndëshkuese vërejtje me gojë, vërejtje me shkrim, ulje në pozitë dhe dënim me të holla, do të shqiptohen për shkelje të lehta të detyrave të punës.
4. Masat ndëshkuese suspendimi i përkohshëm dhe ndërprerja e marrëdhënies-kontratës së punës, do të shqiptohen për shkelje të rënda të detyrave të punës.



## Neni 7

### **Shkeljet e detyrave të punës të cilat bëjnë që i punësuarit t'i nënshtrohet ndërprerjes së marrëdhënies së punës-kontratës së punës pa periudhë paralajmërimi, qoftë pas një rasti të vetëm dhe qoftë pas shkeljeve të përsëritura**

- 7.1. Moskryerja, kryerja e pandërgjegjshme dhe me pakujdesi e punëve dhe të detyrave të punës për çka Kompanisë i shkaktohet dëm i konsiderueshëm;
- 7.2. Shfrytëzimi i paligjshëm ose i pandërgjegjshëm i mjeteve të punës për përfitime personale apo për përfitime të anëtarëve të familjes, për çka Kompanisë i shkaktohet dëm i konsiderueshëm;
- 7.3. Marrja, huazimi, shitja dhe dëmtimi i pronës së Kompanisë, apo lejimi i të tjerëve ta përdorin pronën e Kompanisë me qëllim përfitimi personal apo të personave të tretë;
- 7.4. Keqpërdorimi i pozitës dhe tejkalimi i autorizimeve të dhëna;
- 7.5. Shkelja e dispozitave mbi mbrojtjen në punë nga sëmundjet, zjarri, eksplozivi, veprimet e dëmshme të materieve helmuese dhe të tjera si dhe të ambientit jetësor;
- 7.6. Dhënia e sekretit afarist, sekretit zyrtar dhe sekretit tjetër të paraparë me ligj dhe aktet e përgjithshme;
- 7.7. Kyçja në lidhjen e ujësjellësit pa urdhëresë;
- 7.8. Keqpërdorimi, tjetërsimi dhe vjedhja e mjeteve të Kompanisë;
- 7.9. Ardhja në punë në gjendje të dehur ose përdorimi alkoolit ose i mjeteve të tjera narkotike gjatë kohës së punës;
- 7.10. Fyerjet, nënçmimet, kërcënimet dhe ngacmimet seksuale gjatë kohës së punës ndaj punëtorëve tjerë dhe personave të tretë;
- 7.11. Armëmbajtja ose përdorimi i armëve të zjarrit dhe çfarëdo arme tjetër ne objektet e Kompanisë dhe teren, gjatë orarit të punës;
- 7.12. Përvetësimi i paligjshëm i të mirave materiale, shfrytëzimi i privilegjeve si dhe pranimi i ryshfetit lidhur me punën;
- 7.13. Keqpërdorimi i vulës dhe formularëve të ndryshëm;
- 7.14. Diskriminimi apo keqtrajtimi në bazë të fesë, nacionalitetit, gjinisë, moshës dhe bindjeve politike;
- 7.15. Sjellja jo korrekte, ofenduese, kërcënuese dhe e dhunshme e të punësuarit ndaj konsumatorit në kompani dhe në teren;
- 7.16. Përfshirja e drejtpërdrejt apo e tërthortë në aktivitete komerciale, apo ndonjë aktivitet tjetër me paramendim, që është në kundërshtim me interesat e Kompanisë, pa lejen me shkrim nga ana e punëdhënësit;
- 7.17. Futja me qëllim e shënimeve, dosjeve ose llogarive të pa sakta në librat dhe dosjet ndërmarrjes (dosjet për proceset operative, administrative dhe të personelit);
- 7.18. Përdorimi i sistemit kompjuterik të ndërmarrjes duke dërguar ndonjë informatë që mund të jetë ofenduese apo nënçmuese, apo që mund të rrezikoi Kompaninë ose raportet e saj afariste, ku me veprime të tilla do të vjen deri te shkatërrimi i të dhënave dhe programit të punës së Kompanisë.



## Neni 8

Përmbartimi (ekzekutimi) i masës ndërprerje e marrëdhënies së punës-kontratës së punës mund të shtyhet me kusht më së shumti deri në 6 muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar ta kthejë në punë ose t'ja shkëpus marrëdhënien e punës-kontratën e punës.

## Neni 9

### Organi kompetent për iniciimin e procedurës disiplinore

1. Procedura disiplinore iniciohet me Aktvendim nga Kryeshefi Ekzekutiv, e cila duhet të përmbajë:
  - a. Emrin dhe mbiemrin e punëtorit;
  - b. Përshkrimin dhe kohën e kryerjes së shkeljes së obligimeve të punës, dhe
  - c. Dëshmi (prova), të cilat vërtetojnë ose dëshmojnë në kryerjen e shkeljes së obligimeve të punës, siç janë: dokumentet e shkruara, dëshmitarët dhe provat e tjera.
2. Aktvendimi për iniciimin e procedurës disiplinore duhet ti dorëzohet Komisionit Disiplinor, punëtorit dhe palëve tjera pjesëmarrëse në seancën e paraparë disiplinore.
3. Komisioni disiplinor është i obliguar që ta iniciojë procedurën disiplinore në afat prej 15 ditësh, nga dita e pranimi të saj.
4. Procedurën disiplinore e udhëheq Komisioni Disiplinor. Komisionin Disiplinor e emëron Kryeshefi Ekzekutiv i kompanisë.
5. Komisioni Disiplinor përbëhet prej 3 anëtarëve, ku njëri prej tyre caktohet kryetar i komisionit.
6. Anëtarët e Komisionit Disiplinor emërohen me mandat 2 (dy) vjeçar me mundësi të emërimit të serishëm.
7. Për seancën e Komisionit Disiplinorë njoftohet edhe përfaqësuesi i sindikatës për pjesëmarrje në seancë.
8. Komisioni Disiplinor udhëheq procedurën dhe konstaton shkeljen e obligimeve të punës dhe i rekomandon KE shqiptimin e masës disiplinore.
9. Komisioni Disiplinor konstaton nëse deri tek dëmi material ka ardhur si pasojë e moskryerjes së obligimeve të punës nga ana e punëtorit.
10. Në procedurën para Komisionit disiplinor udhëhiqet procesverbal nga procesmbajtësi, i cili përmban: emrin dhe mbiemrin e kryetarit dhe anëtarëve të komisionit disiplinor dhe procesmbajtësit; emrin dhe mbiemrin e punëtorit kundër të cilit udhëhiqet procedura disiplinore; emrin dhe mbiemrin e mbrojtësit të punëtorit nëse e ka; dita, vendi dhe ora e fillimit dhe e mbarimit të shqyrtimit; nga kush është ngritur procedura dhe për të cilën shkelje të obligimeve të punës; kualifikimin e kryerjes së shkeljeve të obligimeve të punës; deklaratën e punëtorit kundër të cilit udhëhiqet procedura disiplinore; deklaratën e dëshmitarëve dhe ekspertit dhe dëshmitë tjera të prezantuara gjatë procedurës, si dhe të dhënat tjera me rëndësi për lëndën.



11. Procesverbalin e nënshkruajnë kryetari i Komisionit Disiplinor dhe pjesëmarrësit e tjerë në shqyrtim.
12. Pas përfundimit të shqyrtimit kryesor dhe procedurës në bazë të provave të vërtetuara, Komisioni tërhiqet për të nxjerrë konstatimin, apo njofton punëmarrësin lidhur me afatin e nxjerrjes së konstatimit për fajësinë apo pafajësinë e punëtorit, mirëpo afati nuk guxon të jetë më i gjatë se 15 ditë.
13. Komisioni disiplinor bazuar në faktet në lëndë dhe dëshmitë e dëshmitarëve, mbi përgjegjësinë e punëtorit do ti rekomandoi KE-së se punëtori:
  - a. Mund të lirohet nga përgjegjësia disiplinore, ose
  - b. Se punonjësi është përgjegjës për shkelje të obligimeve të punës.

**14. Rekomandimi për lirimin e punëtorit nga përgjegjësia merret:**

- a. nëse veprimi i punëtorit që ka qenë shkasë për inicimin e procedurës disiplinore, nuk paraqet shkelje të obligimeve të punës, sipas dispozitave të kësaj Rregulloreje;
  - b. nëse ekzistojnë rrethana, të cilat e përjashtojnë përgjegjësinë disiplinore të punëtorit;
  - c. nëse nuk është dëshmuar se punëtori ka bërë shkelje të obligimeve të punës ose që shkeljen nuk e ka bërë me fajin e tij;
  - d. nëse punëtori shkeljen e obligimeve të punës nuk e ka bërë në punë ose lidhur me punën.
15. Komisioni Disiplinor, Rekomandimin e nxjerrë për ekzistimin / mosekzistimin e përgjegjësisë disiplinore, dhe propozimet për masat disiplinore ia procedon për veprim të mëtutjeshëm, Kryeshefit Ekzekutiv.

**Neni 10**

**PROCEDURA E SHKURTUAR DISIPLINORE**

Procedura e shkurtuar disiplinore zhvillohet kur kemi të bëjmë me shkelje të lehta të detyrave të punës për të cilat është paraparë masa disiplinore:

- Vërejte me gojë, dhe,
- Vërejte me shkrim.

**KREU II**

**Përmbarimi i masave të shqiptuara**

**Neni 11**

**Ndërprerja e Marrëdhënies së punës - Kontratës punës**

1. KE i Kompanisë para plotfuqishmërisë së Vendimit mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës-Kontratës së punës, punëtorit përgjegjës paraprakisht i



dorëzon Njoftimin mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës - Kontratës së punës, në intervale kohore të njoftimit varësisht nga përvoja në punë e të punësuarit;

- a. prej gjashtë (6) muaj deri në dy (2) vite punësim, tridhjetë (30) ditë kalendarike;
  - b. prej dy (2) deri në dhjetë (10) vite punësimi, dyzetepesë (45) ditë kalendarike;
  - c. mbi dhjetë (10) vite punësim, gjashtëdhjetë (60) ditë kalendarike.
2. Vendimi për të ndërprerë marrëdhënien së punës-kontratën e punës bëhet me shkrim dhe përfshinë arsyetimin për ndërprerje si dhe Këshillën juridike për të drejtën në Ankesë.
  3. Vendimi nga pika 3 e këtij neni është përfundimtar ditën kur i dorëzohet të punësuarit.
  4. Nëse punëtori refuzon të pranojë vendimin, ky vendim shpallet në tabelën e shpalljeve dhe pas kalimit të afatit prej 8 (tetë) ditësh konsiderohet se është dorëzuar.
  5. Kompania është e obliguar të bëjë pagesën e pagës dhe të ardhurave të tjera, deri në ditën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës – Kontratës së punës.
  6. Punonjësit mundë t'i ndalohet qasja në objektin e Kompanisë gjatë periudhës së njoftimit përkatësisht para ndërprerjes së kontratës së punës, nëse për këtë ekzistojnë shkaqe të arsyeshme.
  7. Masa Ndërprerje e marrëdhënies së punës-kontratës së punës përmbahet pasi vendimi të bëhet i plotfuqishëm.
  8. Kundër Vendimit mbi masën disiplinore, punëtori mund të ushtrojë ankesë organit të shkallës së dytë gjegjësisht Komitetit për Staf dhe Shpërblime të Bordit të Drejtorëve në afat prej 8 (tetë) ditësh nga dita e pranimit të vendimit.
  9. Organi i shkallës së dytë duhet të shqyrtoj ankesën dhe të vendosë në afat prej 15 ditësh, nga dita e pranimit të ankesës.
  10. Vendimi mbi shqyrtimin e ankesës, i dorëzohet të punësuarit në formë të shkruar në afatin prej 8 (tetë) ditësh.
  11. Sipas ankesës së punëtorit ndaj Vendimit, i njëjti nuk mund të shqyrtoj punëtorit masë më të rëndë disiplinore.
  12. Punëtori përgjegjës i cili nuk është i kënaqur me vendimin me të cilin mendon se i janë shkelur të drejtat e tij, ose nuk merr përgjigje brenda afatit prej 8 (tetë) ditësh, në afatin vijues prej 30 (tridhjetë) ditësh, mund të iniciojë kontest pune në Gjykatën Kompetente.

## **Neni 12** **Dënimi me të holla**

Kjo masë disiplinore i shqyrtohet punëtorit për shkelje të lehta të detyrave të punës, dhe atë nga 10% - 15% të pagës neto të punëtorit në kohëzgjatje më së shumti deri në 6 (gjashtë) muaj.



**Neni 13**  
**Ulja ne pozitë**

Masa ulje në pozitë, në kryerjen e punëve dhe detyrave të punës përmbahet me vendim të plotfuqishëm, dhe përcaktimin e punëtorit në punë dhe detyra të tjera të punës.

**Neni 14**  
**Largimi (suspendimi) i përkohshëm i punëtorit**

1. Punëtori mund të largohet (suspendohet) përkohësisht nga puna , në këto raste:
  - a. ndaj tij kanë filluar procedurat penale për shkak të dyshimit të bazuar të veprës penale;
  - b. i punësuari është në vuajtje të paraburgimit;
  - c. kryen shkelje të obligimit të punës të përcaktuara sipas Ligjit dhe me këtë Rregullore.

**Neni 15**  
**Kompensimi i pagës gjatë largimit të përkohshëm (suspendimit)**

Gjatë kohës së largimit (suspendimit) të përkohshëm nga puna, të punësuarit i takon e drejta e kompensimit në pagë në lartësi prej 50%.

**Neni 16**  
**Kohëzgjatja e largimit të përkohshëm (suspendimit)**

1. Largimi i përkohshëm (suspendimi) nga puna, mund të zgjasë më së shumti gjashtë (6) muaj, periudhë në të cilën punëdhënësi është i obliguar që të punësuarin ta kthejë në punë ose t'ia shkëpusë Kontratën e Punës.
2. Nëse punëtori është vënë në paraburgim, KE është i detyruar të nxjerrë Vendim për largimin (suspendimin) e përkohshëm të punëtorit nga puna.

**Neni 17**  
**Organi disiplinor i shkallës së dytë**

1. Organi disiplinor i shkallës së dytë mund të merr vendim:
  - Ta refuzoj Ankesën si të pabazuar dhe ta vërtetojë Vendimin e KE-së;
  - Të aprovoj Ankesën e punonjësit;
  - Ta prish vendimin e KE-së dhe ta kthejë lëndën në rishqyrtim, si dhe,
  - Vet të vendos për shqiptimin e masës disiplinore.



**Neni 18**  
**Përsëritja e procedurës disiplinore**

1. Procedura disiplinore e përfunduar, mund të përsëritet në rastet vijuese:
  - a. Nëse Konstatimi është bazuar në deklarin e rrejshëm të dëshmitarit, ekspertit ose në dokument të rrejshëm, kur punëtori nuk e ka marrë ftesën për seancën e komisionit disiplinorë me çka nuk i është dhënë mundësia që të marrë pjesë në seancë;
  - b. Nëse zbulohen fakte ose dëshmi të reja, të cilat po të diheshin në procedurën e mëparshme do të mund të sillnin deri te shqiptimi i masës më të butë punëtorit ose deri te lirimi nga përgjegjësia disiplinore, dhe,
  - c. Nëse punëtorit për të njëjtën shkelje të obligimeve të punës i është shqiptuar masa disiplinore.

Kërkesë për përsëritjen e procedurës disiplinore mund të parashtrijë punëtori nëse është plotësuar ndonjë nga kushtet e lartshënuara.

**KREU III**  
**Përgjegjësia materiale e punëtorëve**  
**Neni 19**  
**Përgjegjësia për dëmin**

1. Punëtori është përgjegjës për dëmin të cilin e shkakton me qëllim ose nga pakujdesia e rëndë.
2. Nëse dëmin e shkaktojnë më shumë punëtor, secili prej tyre është përgjegjës për pjesën e dëmit të shkakuar.
3. Nëse nuk mund të përcaktohet pjesa e dëmit të shkakuar për secilin punëtorë veç e veç, atëherë, secili punëtor do të konsiderohet se është përgjegjës në pjesë të barabartë për kompensim të dëmit të shkakuar.
4. Dëmin e shkakuar, rrethanat nën të cilat është shkakuar dëmi, dhe lartësinë e dëmit të shkakuar në Kompani e përcakton Komisioni për konstatimin e dëmit.
5. Nëse punëtori refuzon ta kompensoj dëmin e shkakuar, ndaj punëtorit inicohet procedurë pranë gjykatës kompetente për kompensim dëmi.

**Neni 20**  
**Përgjegjësia për dëmin të cilin punëtori e ka pësuar në punë dhe përgjegjësia për dëmin të shkakuar personave të tretë**

1. Kompania përgjigjet për dëmin të cilin punëtori e ka pësuar në punë ose lidhur me punën, nëse dëmi është shkakuar me fajin e Kompanisë ose të personave për të cilët përgjigjet Kompania.
2. Kompania përgjigjet për dëmin të cilin punëtori e pëson për shkak të lëndimit në punë edhe në rastin kur Kompania nuk ka faj, dhe për personat për të cilët ajo



- përgjigjet, nëse lëndimi është shkaktuar me send të rrezikshëm ose në veprimtarit me rrezik të shtuar.
3. Punëtori është i detyruar t'ia kompensoj dëmin Kompanisë, të cilin ajo ia ka paguar personit të tretë, vetëm nëse dëmi është shkaktuar me qëllim ose nga pakujdesia e rëndë e punëtorit.
  4. Kërkesa për kompensimin e dëmit ndaj punëtorit që Kompania ia ka paguar personit të tretë, parashkruhet në afat prej 6 muaj nga dita e pagesës së dëmit nga ana e Kompanisë.
  5. Nëse punëtori refuzon të kompensoj dëmin të cilin Kompania ia ka paguar personit të tretë, Kompania është e obliguar të filloj procedurë pranë Gjykatës kompetente për kompensim dëmi.

#### **Neni 21**

#### **Procedura për përcaktimin e dëmit material Paraqitja e dëmit**

1. Secili punëtor është i detyruar ta paraqes dëmin material të shkaktuar dhe kryesin e tij në afat prej 8 (tetë) ditësh nga dita e njoftimit për dëmin dhe kryesin e dëmit.
2. Fletëparaqitja bëhet në formë të shkruar ose personit përgjegjës në mënyrë gojore.
3. Fletëparaqitja për dëmin material të shkaktuar përmban:
  - a. Emrin dhe mbiemrin e punëtorit i cili ka shkaktuar dëmin;
  - b. Mjetet materiale të cilat janë dëmtuar, dhe,
  - c. Rrethana nën të cilën është shkaktuar dëmi.
4. Kryeshefi Ekzekutiv me Aktvendim inicicion procedurën për përcaktimin e dëmit material menjëherë pas pranimi të fletëparaqitjes mbi dëmin e shkaktuar ose pas njoftimit për dëmin e shkaktuar dhe kryesin e dëmit.
5. Aktvendimit nga paragrafi paraprak i këtij neni, i bashkëngjitet fletëparaqitja dhe dëshmi të tjera për kryesin e dëmit.

#### **Neni 22**

#### **Përcaktimi i dëmit të shkaktuar**

1. Përcaktimin e dëmit të shkaktuar e bënë Komisioni për përcaktimin e dëmit, i cili emërohet nga ana e KE-së (ad hoc) për secilin rast veç e veç. Komisioni përbëhet nga 3 (tre) anëtarë profesionist, prej të cilëve njëri është Kryetar i Komisionit.
2. Komisioni për përcaktimin e Dëmit Material është i obliguar që menjëherë, e më së voni në afat prej 3 (tri) dite nga dita e pranimi të Aktvendimit për inicimin e procedurës për përcaktimin e dëmit material të fillojë procedurën për përcaktimin e dëmit.
3. Komisioni është i detyruar të dëgjoj punëtorin të cilit i vihet në barrë dëmi material i shkaktuar dhe ti nxjerrë të gjitha dëshmitë të cilat i propozon punëtori që ka shkaktuar dëmin.
4. Lartësia e dëmit material përcaktohet në bazë të çmimorese ose gjendjes së kontabilitetit.



5. Nëse mjetet e dëmtuara të punës nuk kanë çmim në listën e çmimeve ose vlera e tyre nuk është e evidentuar në kontabilitet, lartësia e dëmit material përcaktohet përmes ekspertit.
6. Në procedurën e përcaktimit të dëmit material Komisioni mbanë procesverbal, i cili e ka karakterin e dokumentit publik.
7. Kur Komisioni përcakton se punëtori është përgjegjës për dëmin material të shkaktuar, nxjerr Rekomandim për KE-në lidhur me të.
8. Kundër vendimit të KE-së, punëtori mund ti paraqes ankesë organit të shkallës së dytë, respektivisht Komitetit për Staf dhe Shpërblime të Bordit të Drejtorëve në afat prej 8 (tetë) ditësh nga dita e pranimit të vendimit.

### **Neni 23** **Kompensimi i dëmit**

1. Nëse punëtori pranon ta kompensoj dëmin, me punëtorin nënshkruhet marrëveshja jashtëgjyqësore me të cilën caktohet afati, mënyra dhe kushtet e kompensimit të dëmit.
2. Me pëlqimin e punëtorit, dëmi i përcaktuar mund të paguhet nga të ardhurat personale të punëtorit.
3. Si dëm i konsiderueshëm material konsiderohet minimumi i dëmit në lartësinë e dy pagave mesatare mujore të llogaritura sipas të dhënave të fundit zyrtare në Kompani.
4. Nëse dëmin e kanë shkaktuar më shumë punëtor, ndërsa Komisioni nuk ka mundur të përcaktoj se sa ka qenë ndikimi i secilit punëtor veç e veç në dëmin e shkaktuar, Komisioni nxjerrë konstatim që dëmi të kompensohet në pjesë të barabarta.
5. Nëse punëtori i ka shkaktuar dëm personit të tretë, Komisioni është i obliguar të përcaktoj shkallën e pakujdesisë dhe të nxjerrë Rekomandim për KE-në për kompensimin e dëmit, përkatësisht lirimimin e punëtorit nga obligimi i kompensimit të dëmit.
6. Kryeshefi Ekzekutiv mund të liroj punëtorin në tërësi ose pjesërisht nga obligimi për të kompensuar dëmin .
7. Kryeshefi Ekzekutiv vlerëson kushtet për lirimimin e punëtorit nga obligimi për kompensimin e dëmit.
8. Nëse punëtori refuzon të kompensoj dëmin e shkaktuar me fajësinë e vet personit të tretë, Kompania do të inicioj procedurë pranë Gjykatës kompetente për kompensim dëmi.
9. Nëse punëtori ka ushtruar Ankesë në Vendimin e KE-së bazuar në rekomandimin e komisionit për kompensimin e dëmit, organi i shkallës së dytë, gjegjësisht Komiteti për Staf dhe Shpërblime mund ta refuzoj Ankesën si të pabazuar dhe ta vërtetojë Vendimin e KE-së, të merr Vendim që të aprovoj Ankesën e punonjësit, ta prish vendimin e KE-së, dhe ta lirojë punëtorin në tërësi ose pjesërisht për kompensimin e dëmit.
10. Organi i Shkallës së Dytë vlerëson kushtet për lirimimin e punëtorit nga obligimi për kompensimin e dëmit, dhe në procedurë përcakton se ekzistojnë arsyet që punëtori të lirohet nga kompensimi i dëmit.



11. Nëse punëtori nuk është i kënaqur me Vendimin e Organit të shkallës së dytë i njëjti në afatin prej 30 (tridhjetë) ditësh pas marrjes së Vendimit mund të ngritë procedurë pranë Gjykatës kompetente.
12. Në rastin e ngritjes së kontestit Gjyqësorë, Kompania është e obliguar që punëtorit ti paguaj pjesën e pakontestueshme të dëmit në afat prej 15 (pesëmbëdhjetë) dite nga dita kur Organit i shkallës së dytë ka marrë vendim për kompensimin e dëmit.
13. Të gjitha kërkesat nga marrëdhënia e punës në para parashkruhen Brenda afatit prej 3 (tri) vitesh nga dita e paraqitjes së kërkesës.

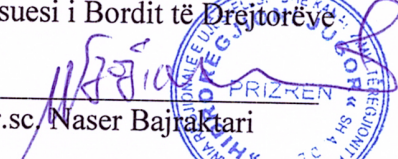
#### Neni 24

#### Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare

1. Nëse ndonjë çështje e cila ka të bëjë me përcaktimin e përgjegjësisë së punëtorit nuk është e rregulluar me këtë Rregullore do të zbatohen dispozitat ligjore të cilat janë në fuqi në Kosovë.
2. Sipas nevojës mundë të bëhen edhe plotësime të dispozitave të kësaj Rregulloreje sipas mënyrës dhe procedurës së paraparë me ligj.
3. Kjo Rregullore hyn në fuqi në ditën e 8 (tetë) nga dita e nënshkrimit të sajë.
4. Me hyrjen në fuqi të kësaj Rregulloreje shfuqizohet Rregullorja mbi Përgjegjësinë Disiplinore dhe Materiale të Kompanisë Nr. 812, datë 05.08.2010.
5. Nëse pas hyrjes në fuqi të kësaj Rregulloreje është në zhvillim e sipër ndonjë procedurë disiplinore, procedura do të vazhdohet sipas dispozitave të Rregullores e cila është më e favorshme për punëtorin.
6. Interpretimin e kësaj Rregullore e bënë Zyra Ligjore e Kompanisë.

Datë : 19.06.2014  
Prizren

K.R.U. "Hidroregjioni Jugor" SH. A. Prizren  
Kryesuesi i Bordit të Drejtorëve

  
Dr.sc. Naser Bajraktari

